	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина»

УТВЕРЖДЕНО

Решением Ученого совета РГРТУ

(Протокол № 5 от «25» декабря 2024 г.)

И.о. ректора РГРТУ



С.А. Банников

ОРИГИНАЛ

РУКОВОДЯЩИЙ ДОКУМЕНТ 63

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

**Положение
об оплате труда работников федерального
государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Рязанский
государственный радиотехнический университет имени
В.Ф. Уткина»**

Рязань 2024

Изменение № 0	Дата
---------------	------

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина» (далее соответственно – Положение; РГРТУ, Университет, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, нормативных правовых актов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Уставом РГРТУ, Коллективным договором и другими локальными нормативными актами Университета и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей Университета.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

1.3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами РГРТУ в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

При утверждении Положения и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы системы оплаты труда, необходимо учитывать мнение первичной профсоюзной организации работников РГРТУ.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяются Университетом самостоятельно без ограничения их максимальными размерами.

1.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников РГРТУ, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по

трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от уровня квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 года, регистрационный № 4963) не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

1.9. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.12. Индексация заработной платы работников производится в соответствии со ст. 134 ТК РФ с целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2. Порядок и условия оплаты труда работников РГРТУ

- 2.1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - профессиональных стандартов;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
 - продолжительности рабочего времени работников;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
 - Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных,

автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

– Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

– единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- мнения представительного органа работников РГРТУ;
- Настоящего Положения.

2.2. Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.3. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются локальными актами Университета с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню (далее – ПКГ и КУ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 5 мая 2008 г.;
- № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» от 5 мая 2008 г.;
- № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» от 3 июля 2008 г.;

- № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» от 29 мая 2008 г.;
- № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» от 29 мая 2008 г.;
- № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» от 18 июля 2008 г.;
- № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» от 31 августа 2007 г.

2.4. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.5. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в Военном учебном центре при РГРТУ, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Министерства обороны Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, касающимися выплат денежного довольствия военнослужащим.

2.6. В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ и КУ по аналогии с имеющимися должностями.

2.7. При необходимости и при наличии финансового обеспечения для работников может быть установлен персональный повышающий коэффициент (далее – ППК). Решение об установлении конкретного ППК к окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается на заседании комиссии по оценке результативности профессиональной деятельности работников либо по представлению руководителя структурного подразделения (научного руководителя) персонально в отношении конкретного работника Университета. ППК к окладу работника может быть установлен с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера базового оклада работника на ППК. Ректор имеет право самостоятельно изменить его размер.

ППК к окладу может быть установлен на определенный период времени. Применение ППК к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.8. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10 - 30% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.9. С учетом условий труда работникам Университета устанавливаются выплаты

компенсационного характера, предусмотренные главой 3 Положения.

2.10. Работникам Университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам РГРТУ локальными актами Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3. Оплата труда работников РГРТУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, работникам Университета устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту).

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника по причине болезни или отпуска без сохранения заработной платы размер доплаты определяется по соглашению сторон в порядке, определяемом статьей 151 ТК РФ.

3.5. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ среднего профессионального образования, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

3.6. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам учреждения, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам РГРТУ за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2025 года № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в размере 35% процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

3.9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.10. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

3.11. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.13. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.14. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Материальное стимулирование работников РГРТУ осуществляется в целях повышения эффективности труда работников РГРТУ, их профессиональной активности, повышения профессиональных компетенций и результативности труда.

4.2. Стимулирование работников предусматривает дифференцированный подход к поощрению работников различных структурных подразделений в зависимости от специфики трудовой деятельности, личного вклада в коллективные результаты работы. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.3. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены в процентах к окладам (ставкам заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютном значении.

4.4. В Университете за выполненную работу работникам РГРТУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплата за почетное звание РФ, почетного работника;
- другие выплаты.

4.5. Стимулирующие выплаты осуществляются по ходатайству руководителей структурных подразделений и на основании приказа ректора.

Ректор имеет право самостоятельно изменить размер или отменить вышеуказанные стимулирующие выплаты (надбавки) при надлежащем (ненадлежащем) выполнении работником своих трудовых обязанностей, за которые установлен соответствующий вид стимулирующей выплаты (надбавки).

Стимулирующие выплаты (надбавки) пересматриваются в обязательном порядке при переходе работника на другую должность, а также в новое структурное подразделение при сохранении прежней должности (ст. 74 ТК РФ).

4.6. Виды стимулирующих надбавок, установленные в РГРТУ:

4.6.1. Стимулирующая надбавка за почетное звание РФ, почетного работника выплачивается работникам:

- Заслуженным работникам в размере 20 % от должностного оклада (ставки) по занимаемой должности;
- Почетным работникам, работникам, награжденным нагрудным знаком, медалью Минобрнауки РФ в размере 15 % от должностного оклада (ставки) по занимаемой должности.

Выплаты осуществляются независимо от занимаемой работником доли ставки.

При наличии нескольких наград и званий работнику выплачивается надбавка за одну

награду или звание и только по основной должности.

4.6.2. *Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы* выплачивается работникам за:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения);

- особо важные, сложные и срочные работы;
- сложность и напряжённость работы;
- высокую интенсивность труда.

4.6.3. *Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ* выплачивается работникам за:

- качество и оперативное выполнение заданий руководства РГРТУ;
- классность водителям:
 - 1 класс - 30 %
 - 2 класс - 20 %
 - 3 класс - 10 %;

4.6.4. Срок действия стимулирующих выплат устанавливается в дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту) и, как правило, действует до 31 декабря календарного года установления соответствующей выплаты.

4.7. При наличии средств в фонде оплаты труда по усмотрению ректора могут быть назначены *премиальные выплаты (премии) по итогам работы*:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- по иным основаниям, связанным с уставной деятельностью РГРТУ.

4.8. Премии могут быть назначены за разные периоды одновременно, например, по итогам работы за месяц и за квартал, или за квартал и по итогам работы за год.

Премии по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие) выплачиваются работникам, которые были приняты на работу до начала соответствующего периода премирования. Премия по итогам работы за год выплачивается работникам, которые были приняты на работу до начала 4 квартала года выплаты премии.

4.9. Размер стимулирования зависит от степени выполнения показателей для премирования, отсутствия нарушений трудовой дисциплины, дисциплинарных взысканий, или нарушений, выявленных надзорными органами. Надбавки и премии работникам могут не выплачиваться в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями, а также указанных в положениях о подразделениях;
- недостижения показателей и критериев, установленных приложением 1.2;
- невыполнения индивидуальных планов;
- несоблюдения сроков исполнения документов и поручений; нарушения трудовой дисциплины;
- несоблюдения правил охраны труда, правил пожарной безопасности и техники безопасности;
- невыполнения приказов, указаний и поручений руководителя;
- ошибок и искажений в отчетности;
- нарушения правил дорожного движения на служебном автотранспорте;

- окончания срока действия надбавки;
- в других случаях при наличии дисциплинарного взыскания.

При наличии у Работника дисциплинарного взыскания Работодатель имеет право уменьшить размер премии в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. При этом снижении премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы Работника более чем на 20% (в соответствии с изменениями, внесенными Федеральным законом от 07.06.2025 № 144-ФЗ).

Уменьшение размера стимулирующей выплаты (надбавки) осуществляется на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с обязательным уведомлением работника в порядке, определяемом ст. 74 ТК РФ.

При этом расчет размера стимулирующей выплаты, для категорий сотрудников РГРТУ, не относящихся к категориям «ППС», «педагогический работник», «научный сотрудник», происходит с учетом следующих показателей и критериев согласно приложению 1.2, представленных в виде служебной записки, подготовленной по форме, приведенной в приложении 1.3».

4.10. Премияльные выплаты по итогам работы коллектива выплачиваются тем работникам, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что обеспечило бесперебойную работу Университета в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом.

4.11. Распределение премиального фонда по итогам квартала, полугодия, года по подразделениям определяется Приложением №2 к настоящему Положению.

Распределение выделенных для премирования сумм по каждому работнику осуществляется руководителем структурного подразделения в рамках премиального фонда, выделенного на структурное подразделение.

4.12. При заключении эффективного контракта выплаты стимулирующего характера определяются соответствующим Положением об эффективном контракте, являющимся локальным нормативным актом Университета, который принимается ученым советом Университета с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников РГРТУ и утверждается приказом ректора.

4.13. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.14. Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.15. Размер стимулирования зависит от степени выполнения показателей для премирования, отсутствия нарушений трудовой дисциплины, дисциплинарных взысканий, или нарушений, выявленных надзорными органами. Надбавки и премии работникам могут не выплачиваться в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями, а также указанных в положениях о подразделениях;
- недостижения показателей эффективности;
- невыполнения индивидуальных планов;
- несоблюдения сроков исполнения документов и поручений; нарушения трудовой

дисциплины;

- несоблюдения правил охраны труда, правил пожарной безопасности и техники безопасности;
- невыполнения приказов, указаний и поручений руководителя;
- ошибок и искажений в отчетности;
- нарушения правил дорожного движения на служебном автотранспорте;
- окончания срока действия надбавки;
- в других случаях.

Если нарушения выявлены после фактической выплаты, снижение премий может производиться в том расчетном периоде, в котором нарушения обнаружены.

Уменьшение размера стимулирующей выплаты (надбавки) или её отмена осуществляется на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с обязательным уведомлением работника в порядке, определяемом ст. 74 ТК РФ.

5. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда ректора определяются трудовым договором, заключенным с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

5.2. Размер оклада ректора определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и указывается в трудовом договоре ректора либо в дополнительном соглашении к нему.

5.3. Оклады проректоров и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения.

5.4. Ректору РГРТУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору РГРТУ осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы ректора с указанием размера такой выплаты.

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору РГРТУ по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения Университетом показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

5.7. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 Положения в зависимости от условий труда.

5.8. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 Положения в зависимости от условий труда.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера РГРТУ и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных,

автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

6. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь – один из видов материальной и социальной поддержки работников Университета, оказавшихся в тяжелых жизненных ситуациях. Материальная помощь работникам РГРТУ может быть оказана из фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи работнику и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. Материальная помощь может выделяться по приказу ректора Университета на основании ходатайства профкома работников или личного мотивированного заявления работника с подтверждающими документами, с визой вышестоящего руководителя и председателя первичной профсоюзной организации работников в случаях, предусмотренных Коллективным договором.

6.3. Материальная помощь за счет прибыли от внебюджетных средств может оказываться бывшим работникам РГРТУ, пенсионерам, в случае их обращения с личными заявлениями на имя ректора.

6.4. Материальная помощь не оказывается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- работникам, выполняющим сезонные работы;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; кроме отдельных решений ректора РГРТУ.

6.5. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

6.6. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

6.7. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.8. Работникам Университета могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение принимается решением ученого совета РГРТУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников РГРТУ и утверждается приказом ректора РГРТУ.

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, подлежат рассмотрению на ученом совете РГРТУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников РГРТУ и, в случае принятия, утверждаются приказом ректора РГРТУ.

РАЗРАБОТАНО:

Начальник финансово-экономического управления

Начальник правового управления

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель аппарата ректора

Проректор по образовательной деятельности

Заместитель первого проректора

Проректор по взаимодействию с партнерами и цифровому развитию

Проректор по научной работе и инновациям


Проректор по молодежной политике и социальным вопросам

Главный бухгалтер


Начальник управления кадров

Председатель ППО работников РГРТУ
Общероссийского профсоюза образования


Ведущий юрисконсульт правового управления




И.А. Колосова




А.А. Галицын




Э.Ж. Гелеверя




Е.А. Соколова




В.Н. Верясов




А.Н. Гончаров




С.И. Гусев



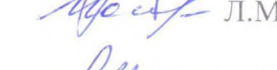
Ю.Н. Еремеева




Л.М. Москвитина



С.В. Мефодина



Ю.М. Евсенкина



В.Г. Беликов

Распределение должностей профессорско-преподавательского состава по квалификационным группам и уровням

Группа-уровень	Должность	Ученая степень	Ученое звание	Должностной оклад (с 01.01.25)	Доплата за ученую степень доктор наук	Доплата за ученое звание доцент	Доплата за ученое звание профессор
4.1	Ассистент, преподаватель	—	—	32 150			
	Ассистент, преподаватель	Кандидат наук	—	32 150			
	Ассистент, преподаватель	—	Доцент	32 150			
4.2	Старший преподаватель	—	—	38 350			
	Старший преподаватель	Кандидат наук	—	38 350			
	Старший преподаватель	—	Доцент	38 350		2 000,00	
4.3	Доцент	—	—	49 300			
	Доцент	Кандидат наук	—	49 300			
	Доцент	—	Доцент	49 300		2 000,00	
	Доцент	Кандидат наук	Доцент	49 300		2 000,00	
	Доцент	Доктор наук	—	49 300	4000		
	Доцент	Доктор наук	Доцент	49 300	4000	2 000,00	
4.4	Профессор	Кандидат наук	—	70 150			
	Профессор	Кандидат наук	Доцент	70 150		2 000,00	
	Профессор	Кандидат наук	Профессор	70 150			4 000,00
	Профессор	Доктор наук	—	70 150	4000		
	Профессор	Доктор наук	Доцент	70 150	4000	2 000,00	
	Профессор	Доктор наук	Профессор	70 150	4000		4 000,00
4.5	Заведующий кафедрой	Кандидат наук	—	80 950			
	Заведующий кафедрой	Кандидат наук	Доцент	80 950		2 000,00	
	Заведующий кафедрой	Кандидат наук	Профессор	80 950			4 000,00
	Заведующий кафедрой	Доктор наук	—	80 950	4000		
	Заведующий кафедрой	Доктор наук	Доцент	80 950	4000	2 000,00	
	Заведующий кафедрой	Доктор наук	Профессор	80 950	4000		4 000,00
4.6	Декан факультета /	Кандидат наук	—	87 600			
	Декан факультета /	Кандидат наук	Доцент	87 600		2 000,00	
	Декан факультета /	Кандидат наук	Профессор	87 600			4 000,00
	Декан факультета /	Доктор наук	—	87 600	4000		
	Декан факультета /	Доктор наук	Доцент	87 600	4000	2 000,00	
	Декан факультета /	Доктор наук	Профессор	87 600	4000		4 000,00

Распределение должностей работников образования по
квалификационным группам-уровням

ГРУППА 7 (216н)

Квалификационные уровни	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностные оклады новые
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала (первая профессиональная квалификационная группа)</i>		
1 уровень 7.1.1	Секретарь учебной части	19 500
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (третья квалификационная группа)</i>		
3 уровень 7.3.3	Воспитатель	22 400
	Мастер производственного обучения	
	Методист	
	Педагог-психолог	
4 уровень 7.3.4	Преподаватель	24 000
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
	Руководитель физического воспитания	
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (четвертая профессиональная квалификационная группа)</i>		
2 уровень 7.4.2	Директор Центра практической подготовки "Машиностроение"	27 800
	Руководитель учебно-производственной практики и службы трудоустройства	
	Руководитель центра информационных технологий	
	Заведующий методическим кабинетом	
	Заведующий учебной частью	
	Заведующий учебно-производственными мастерскими	
	Заведующий отделением по специальности	
	Заведующий заочным отделением	
Заведующий отделом дополнительного профессионального образования		

Распределение должностей работников
высшего и дополнительного
профессионального образования по
квалификационным группам-уровням
ГРУППА 1 (217н)

Квалификационны й уровень	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад с 01.01.2025
Вторая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень 1.2.1	Инструктор по спорту Техник кафедры	19500
2 уровень 1.2.2	Техник кафедры 2 категории	19700
3 уровень 1.2.3	Техник кафедры 1 категории	20000
Третья профессиональная квалификационная группа		
1 уровень 1.3.1	Диспетчер факультета Специалист по УМР Учебный мастер Специалист по обеспечению образовательного Специалист по эксплуатации оборудования	20100
2 уровень 1.3.2	Специалист по УМР 2 категории Учебный мастер 2 категории Специалист по эксплуатации оборудования 2 Специалист по обеспечению образовательного	21200
3 уровень 1.3.3	Специалист по УМР 1 категории Учебный мастер 1 категории Специалист по обеспечению образовательного Специалист по эксплуатации оборудования 1 Начальник штаба ГО и ЧС Тьютор	21600
4 уровень 1.3.4	Ведущий специалист по обеспечению Ведущий специалист по УМР Ведущий специалист по эксплуатации	23000
Четвёртая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень 1.4.1	Директор лаборатории Директор автошколы Директор бассейна Директор подготовительных курсов Директор ЦМД Директор ЦДПО Директор ЦМТСО Директор ЦНИТ Директор физико-математической школы Начальник лагеря Начальник отдела иностранных учащихся Начальник отдела информационных систем и Начальник отдела технических средств обучения Начальник отдела документационного обеспечения Начальник отдела военного учета и мобилизации Начальник отдела обеспечения управления Начальник отдела охраны труда и ЧС Начальник режимно-секретного отдела Начальник отдела телекоммуникаций Руководитель НОЦ РВИС (робошкола) Руководитель СКБ Помощник проректора Помощник ректора Руководитель учебной произв.практики	27700

2 уровень 1.4.2	Начальник управления безопасности	32000
	Начальник отдела аспирантуры	
	Заведующий студенческим общежитием	
	Директор студ. городка	
3 уровень 1.4.3	Начальник учебного управления	37000
	Начальник управления по воспитательной работе	
	Начальник управления по работе с абитуриентами	
	Начальник управления по развитию	
	Начальник управления кадров	
	Начальник управления по АХР	
	Начальник УНО	
	Начальник управления РИСИИ	
	Руководитель аппарата ректора	
	Советник при ректорате	
	Советник при ректорате по учебной работе	
Советник при ректорате по стратегическому		
Ученый секретарь совета учреждения		
4 уровень 1.4.4	Начальник правового управления	43300
	Начальник финансово-экономического управления	
5 уровень 1.4.5	Директор обособленного структурного	46800
	Директор РССК	

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных
должностей руководителей, специалистов и служащих,
работников военизированной и сторожевой охраны
ГРУППА 2 (247н, 235н)**

Квалификационный уровень	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад с 01.01.2025
<i>Первая профессиональная квалификационная группа</i>		
1 уровень 2.1.1	Архивариус	19500
	Агент по закупкам	
	Дежурный бюро пропусков	
	Делопроизводитель	
	Кассир	
	Комендант	
	Копировщик	
	Паспортист	
	Секретарь-машинистка	
	Секретарь-стенографистка	
	Статистик	
	Учетчик	
Экспедитор		
2 уровень 2.1.2	Старший кассир	20000
<i>Вторая профессиональная квалификационная группа</i>		
1 уровень 2.2.1	Администратор	20300
	Дежурный пульта управления	
	Диспетчер	
	Инспектор по кадрам	
	Инспектор по контролю за исполнением поручений	
	Инспектор по вводу данных мониторинга	
	Лаборант	
	Копировщик	
	Начальник охраны объекта	
	Секретарь руководителя	
	Специалист паспортно-визовой работы	
	Специалист по работе с молодежью	
Техник		
2 уровень 2.2.2	Заведующий архивом	20600
	Заведующий камерой хранения	
	Техник 2 категории	
	Заведующий складом	
	Заведующий хозяйством	
	Старший инспектор по кадрам	
	Старший инспектор по контролю за исполнением поручений	
Старший инспектор по контролю за исполнением поручений		
3 уровень 2.2.3	Заведующий производством (шеф-повар)	22800
	Заведующий столовой	
	Заведующий общежитием	
	Техник 1 категории	
	Начальник котельной	
	Начальник охраны объекта	
	Начальник хозяйственного отдела	
Механик		
4 уровень 2.2.4	Мастер участка	23600
5 уровень 2.2.5	Начальник гаража	24700

Третья профессиональная квалификационная группа

1 уровень 2.3.1	Бухгалтер	25100
	Документовед	
	Инженер	
	Инженер-программист	
	Инженер-сметчик	
	Специалист в области охраны труда	
	Электроник	
	Переводчик	
	Программист	
	Психолог	
	Социолог	
	Специалист	
	Специалист по закупкам	
	Специалист по защите информации	
	Специалист по кадрам	
	Специалист по маркетингу	
	Специалист по криптографической защите информации	
	Специалист по противодействию иностранной технической разведке	
	Специалист по связям с общественностью	
	Специалист по экономической безопасности	
Специалист-эксперт		
Эколог		
Экономист		
Юрисконсульт		
2 уровень 2.3.2	Бухгалтер 2 категории	25700
	Инженер 2 категории	
	Инженер-сметчик 2 категории	
	Специалист в области охраны труда 2 категории	
	Переводчик 2 категории	
	Программист 2 категории	
	Психолог 2 категории	
	Социолог 2 категории	
	Специалист по закупкам 2 категории	
	Специалист по защите информации 2 категории	
	Специалист по криптографической защите информации 2 категории	
	Специалист по противодействию иностранной технической разведке 2 категории	
	Специалист-эксперт 2 категории	
	Эколог 2 категории	
	Экономист 2 категории	
	Электроник 2 категории	
Юрисконсульт 2 категории		
3 уровень 2.3.3	Бухгалтер 1 категории	25900
	Инженер 1 категории	
	Инженер-сметчик 1 категории	
	Специалист в области охраны труда 1 категории	
	Переводчик 1 категории	
	Программист 1 категории	
	Психолог 1 категории	
	Социолог 1 категории	
	Специалист-эксперт 1 категории	
	Специалист по закупкам 1 категории	
	Специалист по защите информации 1 категории	
	Специалист по криптографической защите информации 1 категории	
	Специалист по противодействию иностранной технической разведке 1 категории	
	Эколог 1 категории	
	Экономист 1 категории	
	Электроник 1 категории	
Юрисконсульт 1 категории		

4 уровень 2.3.4	Ведущий бухгалтер	27600
	Ведущий инженер	
	Ведущий инженер-сметчик	
	Ведущий инженер по качеству	
	Ведущий специалист в области охраны труда	
	Ведущий переводчик	
	Ведущий программист	
	Ведущий психолог	
	Ведущий социолог	
	Ведущий специалист	
	Ведущий специалист-эксперт	
	Ведущий специалист по закупкам	
	Ведущий специалист по защите информации	
	Ведущий специалист по снабжению	
	Ведущий эколог	
Ведущий экономист		
Ведущий электроник		
Ведущий юрист-консультант		
5 уровень 2.3.5	Заместитель главного бухгалтера	29800

Четвёртая профессиональная квалификационная группа		
2 уровень 2.4.1	Директор бизнес-инкубатора	32100
	Директор РЦЗМкп	
	Директор центра РУНЦ	
	Начальник отдела текущего ремонта	
	Начальник отдела по защите информации	
	Начальник отдела строительства и ремонта	
2 уровень 2.4.2	Главный механик	33600
	Главный инженер	
	Главный энергетик	
	Руководитель контрактной службы	

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих
ГРУППА 3 (248н)**

Квалификационный уровень	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад с 01.01.2025
Первая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень 3.1.1	Вахтер	19500
	Гардеробщик	
	Горничная	
	Грузчик	
	Дворник	
	Кастелянша	
	Кладовщик	
	Контролер	
	Контролер газового хозяйства	
	Курьер	
	Кухонный рабочий	
	Лифтер	
	Машинист по стирке белья	
	Маляр 1-3 кв.разряда	
	Наладчик полиграфического оборудования 1-3 кв. разрядов	
	Оператор копировальных и множительных машин	
	Оператор котельной	
	Оператор связи	
	Плотник-столяр 1-3 кв. разряда	
	Подсобный рабочий	
	Продавец продовольственных товаров	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2	
	Слесарь-монтажник 1-3 кв.разряда	
	Слесарь-ремонтник 1-3 кв.разряда	
Слесарь-сантехник 1-3 кв.разряда		
Сторож		
Токарь 1-3 кв.разряда		
Переплетчик 1-3 кв. разрядов		
Печатник трафаретной печати 1-3 кв. разрядов		
Прочие рабочие 1-3 кв.разряда		
Уборщик мусоропроводов		
Уборщик производственных помещений		
Уборщик служебных помещений		
Электромонтер 1-3 кв. разряда		
2 уровень 3.1.2	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	20000
Вторая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень 3.2.1	Водитель автомобиля	20500
	Маляр 4-5 кв.разряда	
	Оператор ЭВМ	
	Оператор станков с программным управлением	
	Плотник 4-5 кв.разряда	
	Плотник-столяр 4-5 кв.разряда	
	Прочие рабочие 4-5 кв. разряда	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4	
	Слесарь 4-5 кв.разряда	
	Слесарь-сантехник 4-5 кв.разряда	
Слесарь-монтажник 4-5 кв.разряда		
Слесарь-моторист 4-5 кв.разряда		

	Слесарь-ремонтник 4-5 кв.разряда	
	Слесарь-электромонтажник 4-5 кв. разряда	
	Переpletчик 4-5 кв.разрядов	
	Электромонтер 4-5 кв. разряда	
	Электромонтер по лифтам 4-5 кв. разряда	
2 уровень 3.2.2	Кондитер 6-7 кв.разряда	21500
	Маляр 6-7 кв.разряда	
	Маляр-плиточник 6-7 кв.разряда	
	Маляр-штукатур 6-7 кв.разряда	
	Машинист-бульдозерист	
	Плотник 6-7 кв.разряда	
	Плотник-столяр 6-7 кв.разряда	
	Повар	
	Переpletчик 6-7 кв.разрядов	
	Прочие рабочие 6-7 кв. разряда	
	Слесарь-сантехник 6-7 кв.разряда	
	Токарь 6-7 кв.разряда	
	Эл.монтер системы охранной сигнализации	
	Электромонтер 6-7 кв.разряда	
3 уровень 3.2.3	Рабочие 8 кв.разряда	22000
	высококвалифицированный рабочий (токарь)	
	высококвалифицированный рабочий	

**Распределение должностей работников сферы научных
исследований и разработок
по квалификационным группам-уровням
ГРУППА 8 (305н)**

Квалификационный уровень	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
<i>Вторая профессиональная квалификационная группа</i>		
1 уровень 8.2.1	Техник НИОКР	22 440
2 уровень 8.2.2	Техник НИОКР 2 категории	23 006
3 уровень 8.2.3	Техник НИОКР 1 категории	23 590
<i>Третья профессиональная квалификационная группа</i>		
1 уровень 8.3.1	Инженер НИОКР	25 546
2 уровень 8.3.2	Инженер НИОКР 2 категории	25 959
3 уровень 8.3.3	Инженер НИОКР 1 категории	27 595
4 уровень 8.3.4	Ведущий инженер НИОКР	29 231
	Ведущий экономист НИОКР	29 231
20592		
1 уровень 8.4.1	Начальник отдела, заведующий лабораторией	30 379
2 уровень 8.4.2	Начальник лаборатории	34 847
3 уровень 8.4.3	Директор центра	39 314
4 уровень 8.4.4	Начальник управления	43 783

Распределение должностей работников сферы научных
исследований и разработок
по квалификационным группам-уровням
ГРУППА 9 (305н)

Квалификационный уровень	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Доплата за ученую степень
Четвёртая профессиональная квалификационная группа			
1 уровень 9.4.1	Младший научный сотрудник	28 829	
	Научный сотрудник	30 269	
	Младший научный сотрудник, к.н.	28 829	2 000
	Научный сотрудник, к.н.	30 269	2 000
2 уровень 9.4.2	Старший научный сотрудник	42 091	
	Старший научный сотрудник, к.н.	42 091	2 000
3 уровень 9.4.3	Ведущий научный сотрудник, к.н.	49 124	2 000
	Ведущий научный сотрудник, д.н.	49 124	4 000
4 уровень 9.4.4	Главный научный сотрудник, д.н.	54 721	4 000
	Директор НИИ, к.н.	54 721	2 000
	Директор НИИ, д.н.	54 721	4 000

**Профессиональные квалификационные группы работников
печатных средств массовой информации**

ГРУППА 4 (342н)

Квалификационный уровень	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад с 01.01.2025
<i>Первая профессиональная квалификационная группа</i>		
1 уровень 4.1.1	Оператор компьютерного набора	19800
<i>Вторая профессиональная квалификационная группа</i>		
1 уровень 4.2.1	Корректор	20000
	Технический редактор	
<i>Третья профессиональная квалификационная группа</i>		
1 уровень 4.3.1	Редактор по выпуску	22500
	Корреспондент	
2 уровень 4.3.2	Редактор	23400
3 уровень 4.3.3	Заведующий отделом	24400
	Редактор 2 категории	
4 уровень 4.3.4	Редактор 1 категории	25500
<i>Четвертая профессиональная квалификационная группа</i>		
1 уровень 4.4.1	Начальник	26300

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических
работников**

ГРУППА 5 (526)

Квалификационный уровень	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад с 01.01.2025
<i>Вторая профессиональная квалификационная группа</i>		
2 уровень 5.2.2	Медицинская сестра по диетологии	20500
3 уровень 5.2.3	Медицинская сестра	21700
	Медицинская сестра (брат) по массажу	
4 уровень 5.2.4	Зубной врач	23000
	Фельдшер	
5 уровень 5.2.5	Старшая медицинская сестра	24300
<i>Третья профессиональная квалификационная группа</i>		
2 уровень 5.3.2	Медицинский психолог	34700
	Врач-терапевт	
	Врач по спортивной медицине	
<i>Четвертая профессиональная квалификационная группа</i>		
1 уровень 5.4.1	Глав. Врач профилактория	44500
	Заведующий здравпунктом	

**Должности работников культуры, искусства и
по квалификационным группам и уровням
ГРУППА 6 (570)**

Квалификационн ый уровень	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад с 01.01.2025
<i>Первая профессиональная квалификационная группа</i>		
6.1.1	Смотритель музейный	19500
<i>Вторая профессиональная квалификационная группа</i>		
6.2.1	Культурорганизатор	19800
<i>Третья профессиональная квалификационная группа</i>		
6.3.1	Библиотекарь	20000
	Библиограф	
6.3.2	Библиограф 2 категории	20300
	Библиотекарь 2 категории	
6.3.3	Библиограф 1 категории	20600
	Библиотекарь 1 категории	
6.3.4	Ведущий библиограф	21300
	Ведущий библиотекарь	
6.3.5	Главный библиограф	21800
	Главный библиотекарь	
<i>Четвертая профессиональная квалификационная группа</i>		
6.4.1	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	22600
	Режиссер массовых представлений	
	Директор музея	
6.4.2	Заведующий библиотекой	25600
6.4.3	Директор (библиотеки)	28600

Распределение премиального фонда по итогам квартала, полугодия, года по подразделениям и отдельным категориям работников

Премиальный фонд распределяется между различными категориями работников университета следующим образом:

$$ПФ_i = \frac{0.75ПФ}{\sum_i N_i} N_i K_i$$

где ПФ - премиальный фонд университета, подлежащий распределению, утверждаемый ректором на квартал (полугодие) или по итогам года;

ПФ_i - премиальный фонд i-ой категории работников;

N_i - фактическая штатная численность i-ой категории работников;

K_i - коэффициент участия i-ой категории работников.

Категории работников и коэффициенты участия приведены в таблице 1:

Таблица 1

Номер категории i	Категория работников	Фактическая штатная численность N _i	Коэффициент участия	Премиальный фонд ПФ, данной категории
1	Деканы	N ₁	2,54	$ПФ_1 = \frac{0.75ПФ}{\sum_1 N_1} N_1 K_1$
2	Заместители деканов	N ₂	1	$ПФ_2 = \frac{0.75ПФ}{\sum_2 N_2} N_2 K_2$
3	Заведующие кафедрами	N ₃	3	$ПФ_3 = \frac{0.75ПФ}{\sum_3 N_3} N_3 K_3$
4	Профессорско-преподавательский состав (ППС)	N ₄	0,8	$ПФ_4 = \frac{0.75ПФ}{\sum_4 N_4} N_4 K_4$
5	Учебно-вспомогательный персонал (УВП)	N ₅	0,8	$ПФ_5 = \frac{0.75ПФ}{\sum_5 N_5} N_5 K_5$
6	Административно-управленческий персонал (АУП)	N ₆	1,4	$ПФ_6 = \frac{0.75ПФ}{\sum_6 N_6} N_6 K_6$

7	Административно- -управленческий персонал (АХЧ)	N_7	1,4	$ПФ_7 = \frac{0.75ПФ}{\sum_7 N_7} N_7 K_7$
8	Обслуживающий персонал хозяйственной части	N_8	0,7	$ПФ_8 = \frac{0.75ПФ}{\sum_8 N_8} N_8 K_8$

Коэффициент участия категории работников определяется приказом ректора.

15% премиального фонда работников без учета премиального фонда ППС, научных подразделений и РССК идет на формирование ректорского фонда, 10% - на формирование резервного фонда.

Распределение выделенных для премирования сумм по каждому работнику осуществляет руководитель структурного подразделения.

Премирование работников:

- научных структурных подразделений;
- РССК;
- управления непрерывного образования;
- центра международной деятельности;
- столовой;
- бассейна;
- других структурных подразделений университета, в части приносящей доход деятельности производится в соответствии со сметой их расходов.

Объем премиального фонда Университета утверждается ректором в пределах сумм, запланированных в Плане финансово-хозяйственной деятельности.

**Виды и суммы выплат работникам университета за отдельные виды деятельности,
осуществляемые централизованно:**

Таблица 2

№	Виды деятельности	Сумма разовых выплат исполнителю, автору (коллективу соавторов)
1	Работа ППС по программе поддержки «Молодых преподавателей»	От 25000 до 50000 рублей
2	Публикация монографии	30000 рублей
3	Публикация учебника, учебного пособия с грифом в центральном издательстве	30000 рублей
4	Публикация учебного пособия с грифом	10000 рублей
5	Публикация научной статьи, индексируемой в базе данных Web of Science (квартиль Q1, Q2)	20000 рублей
6	Публикация научной статьи, индексируемой в базе данных Web of Science (без квартиля, квартиль Q3, Q4)	15000 рублей
7	Публикация научной статьи, индексируемой в базе данных Scopus (квартиль Q1, Q2)	15000 рублей
8	Публикация научной статьи, индексируемой в базе данных Scopus (без квартиля, квартиль Q3, Q4)	10000 рублей
9	Публикация научной статьи в журнале из списка ВАК	5000 рублей
10	Получение патента (положительного решения о выдаче патента) на изобретение или полезную модель	20000 рублей
11	Получение свидетельства о регистрации программного продукта для ЭВМ	10000 рублей
12	Получение свидетельства о регистрации электронного учебника	5000 рублей
13	Рецензирование научных статей в научно-технических журналах из списка ВАК, издаваемых в РГРТУ	1000 рублей
14	Рецензирование и подготовка отзыва по диссертации членами Диссертационных советов РГРТУ	1000 рублей
15	Руководство диссертантом - сотрудником РГРТУ, успешно защитившим диссертацию (включая научное консультирование докторских диссертаций)	50000 рублей
16	Присвоение ученой степени: - кандидата наук - доктора наук	30000 рублей 50000 рублей

Таблица 3

№	Виды выплат	Сумма установленных выплат
1	Руководство студенческой группой (кураторство)	2000 рублей / месяц
2	Победитель рейтинга факультетов (декан)	5000 рублей / месяц
3	Выплаты за достижение показателей эффективности деятельности ППС	В соответствии с положением об эффективном контракте
4	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования, устанавливается на срок 3 года после получения профессионального образования	50% от оклада
5	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования, имеющим диплом с отличием, устанавливается на срок 3 года после получения профессионального образования	60% от оклада

**Показатели и критерии расчета размера стимулирующей выплаты для
категорий сотрудников РГРТУ, не относящихся к категориям «ППС»,
«педагогический работник», «научный сотрудник»»**

№ п/п	Наименование критерия	Условие получения выплаты	Критерии	Балл за выполнение критерия	Периодичность проведения
1	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей	Отсутствие жалоб на качество работы, удовлетворенность сотрудников и/или обучающихся, наличие/отсутствие предписаний	Отсутствие	5	Ежеквартально, ежегодно
			1-2 нарушения	2	
			3 и более нарушения	1	
2	Своевременное и качественное составление и предоставление информации в отчеты РГРТУ	Соблюдение сроков; качество предоставляемой информации	Отсутствие	3	Ежеквартально, ежегодно
			1 нарушение	0	
3	Качественное и своевременное выполнение поручений руководителя структурного подразделения, курирующего проректора, ректора РГРТУ	Соблюдение сроков, точность в исполнении порученной работы	Отсутствие	3	Ежеквартально, ежегодно
			1 нарушение	0	
4	Соблюдение трудовой дисциплины, в том числе в части охраны труда и противопожарной безопасности	Наличие/отсутствие зафиксированных приказом ректора нарушений	Отсутствие	3	Ежеквартально, ежегодно
			1 и более	0	
5	Соблюдение профессиональной служебной этики и правил служебного поведения, подтвержденные Комиссией по этике	Наличие/отсутствие зафиксированных Комиссией по этике нарушений	Отсутствие	1	Ежеквартально, ежегодно
			1 и более	0	
Всего максимальное количество баллов:				15	

**Форма служебной записки для назначения стимулирующей выплаты
для категорий сотрудников, не относящихся к ППС, научным работникам,
педагогическим работникам**

РГРТУ
Начальник структурного подразделения /
курирующий проректор
Служебная записка
Дата, номер

И.о. ректора ФГБОУ ВО «РГРТУ»
С.А. Банникову

По итогам работы за _____ (квартал, месяц, год) прошу выплатить премию в соответствии с Приложением 1.2 к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ»:

№	ФИО	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей	Своевременное и качественное составление и предоставление информации в отчеты РГРТУ	Качественное и своевременное выполнение отдельных поручений руководства структурного подразделения, курирующего проректора, ректора РГРТУ	Нарушение трудовой дисциплины, в том числе в части охраны труда и пожарной безопасности	Нарушение профессиональной служебной этики и правил служебного поведения, подтвержденные Комиссией	Итого, баллов	Сумма премии
1	Иванов Иван Иванович							
2	Петров Петр Петрович							
ИТОГО:							»	